

## 第4次八戸市男女共同参画基本計画 令和3年度進捗状況に対する 事前質問・意見一覧表

### ○施策の基本方向 I 男女共同参画に向けた意識づくり

No.	内 容	担当課
1	<p><b>【P4】事業No.6 男女共同参画意識調査事業</b></p> <p>ホコテンで実施したパネルアンケートに、毎年大変多くの方が協力していると感じました。アンケートに協力いただくに当たって工夫している点とアンケートの内容はどのようなものだったのか、お伺いしたいです。</p> <p><b>【回答】</b></p> <p>パネルアンケートの実施に当たっては、回答することによって、身の回りの男女共同参画の状況について考えてもらうきっかけを提供できるよう、また、通りがかった人にもアンケート結果に関心を持ってもらえるよう、身近な場面の男女共同参画に関する設問を中心に実施しています。</p> <p>設問の内容で毎年度継続しているものとしては、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ そう思う？ 思わない？ 「男性は外で働き、女性は家庭を守るべき」</li> <li>・ お家で家事をしていますか？</li> <li>・ そう思う？ 思わない？ 「家庭の中／教育の場／地域社会（町内会など）／仕事の場 で男女は平等だと思いますか？ 責任が分担されていると思いますか？」</li> </ul> <p>があります。</p> <p>また、アンケートにご協力いただいた方に対しては、市の男女共同参画マークが入った不織布バッグや、啓発用ラベルシールを張った箱ティッシュなどの啓発グッズを配布することで、アンケートに参加する動機づけをするとともに、家に帰ってから男女共同参画に関する情報を目にするようにし、一定期間、男女共同参画について考えるきっかけとなるよう工夫しています。</p> <p>令和3年度は、新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、「はちのへホコテン」自体が全日程で中止となってしまいましたが、令和4年度は、予定どおり6月と9月にブース出展を行うことができ、また、新たな試みとして、八戸ポータルミュージアムはっちでのパネル展も実施しました。</p> <p>今後も、より多くの市民が男女共同参画について知り、また、理解を深められるよう、方法を工夫しながら取組を継続してまいります。</p>	市民連携推進課

No.	内 容	担当課
2	<p><b>【P5】事業No.7 苦情処理委員会の設置</b></p> <p>これまで市の施策についての苦情の申出がないという「八戸市男女共同参画苦情処理委員会」について。苦情等の内容によっては担当部署に繋ぐということになっているが、これまでに、他の部署に繋ぐなど委員会設置の必要はなかったが、苦情が寄せられたことが過去にあるのか？ないのか？また、担当部署として、これまでのゼロ苦情の結果は、苦情が全くない結果と捉えているのか？それとも市民等が苦情を寄せる方法等を知らないだけかもしれない…など、部署内で何かしら検討されたことがあるのか？を教えてください。</p> <p><b>【回答】</b></p> <p>当課ではこれまで、電話や市ホームページからの問合せ、市長への手紙等により、ご意見やご質問、ご相談をいただいた実績があります。</p> <p>その主な内容は、国の政策等に関するご本人の見解や意見、市の取組に関する問合せ、個人的な相談等であり、都度、当課からの説明や関係課・関係機関への案内などで対応しております。</p> <p>苦情処理委員会は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策等に対する苦情に対応するために設置し、これまで苦情申出書が提出された実績はありませんが、それをもって苦情が全くないものとは考えておらず、常に発生する可能性があるものと認識しております。</p> <p>当課といたしましては、今後も苦情処理委員会のしくみについて周知しながら、ご意見やご質問、ご相談等に適切な対応を行い、当審議会からいただいたご意見も反映した上で各種施策を展開してまいりたいと考えております。</p>	市民連携推進課
3	<p><b>【P5】事業No.7 苦情処理委員会の設置</b></p> <p>苦情対応では平成29年度から苦情・開催実績がないことは大変良いことではあるが、軽微な事項でも発言しやすいように、周知の仕方等について見直しをしても良いのではないか。</p> <p><b>【回答】</b></p> <p>苦情処理委員会の設置概要や苦情等対応のしくみ（相談先、対応フロー等）については、市ホームページへの掲載により周知しておりますが、掲載内容等の見直しや紙媒体等での周知について、今後検討してまいります。</p>	市民連携推進課

○施策の基本方向Ⅱ 男女がともに活躍できる環境づくり

No.	内 容	担当課
4	<p><b>【P18】事業No.22 町内会加入促進・組織強化事業</b>  <b>(再掲：P44 事業No.49)</b></p> <p>会長などを務める人がだいたい男性なので女性が増えてもいいなと思うが今現状は若年層がそもそもいないので町内会に参加するメリットデメリットをうまく伝えるような活動があればよいと考える。</p> <p>※子供がいない家庭は特にそもそも町内会にはいること自体意味がない、なんとなく近所づきあいが増えるのが嫌などの理由から参加しない人もいるそうです。</p> <p><b>【回答】</b></p> <p>当市では、市内38連合町内会の会長で組織する、八戸市連合町内会連絡協議会と連携し、各町内会青年部や八戸市連合PTA、八戸IT・テレマ協議会などによる「働き世代・子育て世代の意見交換会」やヴァンラーレ八戸のホームゲームにおける「加入促進キャンペーン」などを通じ、若年層へ町内会活動の重要性をPRしてまいりました。</p> <p>今後も、引き続き若年層への町内会活動の周知および理解を促すとともに、同連絡協議会内の加入促進部会や今年度新たに発足する「町内会のあり方に関する研究会」と連携しながら、効果的な取組を検討してまいります。</p>	市民連携推進課
5	<p><b>【P27】事業No.32 市職員の性別にとらわれない登用</b>  <b>【P28-29】事業No.33 市男性職員の配偶者出産休暇および育児参加休暇の取得促進</b></p> <p>記載の調査結果は市役所職員のみが対象となっているが八戸市内の一般企業ではどのくらいの割合で取得できているのか。(調査対象を選定、協力してくれるか等も問題となる) そもそも制度自体がない企業のほうが多いのではないかと考える。</p> <p>キャリアアップを目指す女性にとっては産休育休、結婚などで休職、または退職せざるを得ないこと自体が問題と考える。一般企業ではそういった女性に対しても平等に登用の仕組みがあるのか、評価制度はどの程度認知されているのか。企業ごとだけでなく、上司(個人)によっても違う場合もあるのではないかと考える。企業にとって女性の力が必要であっても、結婚・妊娠によってそのチャンスがなくなるのは仕方がないことなのか。少子化している現状、こういった背景も影響があるのではないかと考える。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業努力だけで変えられない部分がある</li> <li>・時短勤務、在宅勤務をもっと推奨することで改善できる点もある</li> <li>・ダイバーシティ&amp;インクルージョンの考え方を広める など</li> </ul>	人事課 (市民連携推進課)

## 【回答】

八戸市内の一般企業における男性の配偶者出産休暇および育児参加休暇の「取得率」や「制度の有無」については把握しておりませんが、参考として、令和3年度中の全国の民間企業における男性の育児休業取得率は13.97%（令和3年度雇用均等基本調査）で前年度から1.32ポイントアップ、青森県における男性の育児休業取得率は10.7%（令和2年中小企業等労働条件実態調査報告書）で前年度から6.3ポイントアップとなっております。

また、令和2年度に市が実施した「男女共同参画に関する事業所アンケート（有効回収数148件／有効回収率49.3%）」によると、事業所の管理職に占める女性の割合は19.6%となっております。

この事業所アンケートにおいては、事業者の女性活躍推進のための取組等も調査しており、その結果を平成27年度の前回調査と比べると、例えば「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を性別に関係なく実施している」「性別により評価することがないよう人事評価委基準を明確に定めている」「仕事と家庭生活を両立させるための制度を整備している」を選択した事業所の比率が高くなっているなど、少しずつではありますが、事業所におけるワーク・ライフ・バランスの推進やハラスメント防止のための取組、女性活躍を促進するための取組が進んできているものと考えております。

一方で、取組について「特に何もしていない」を選択した事業所が、減少傾向ではあるものの一定比率ある結果となっていることから、市といたしましては、取組のさらなる推進を図るため、雇用における男女共同参画推進のための関係法令・制度の周知啓発や女性のキャリアアップ支援など、各種施策に取り組んでまいります。

No.	内 容	担当課
6	<p><b>【P32-33】 事業No.42 労働環境改善普及・啓発活動</b></p> <p>労働環境改善普及分野は、法令に基づく国の施策分野であるため、八戸市が独自に取り組むには限界があると思います。市としてできることとして、市内の事業所やそこで働く従業員の方々の関心を高めてもらうために「商工ニュース」で優良企業の紹介等の情報を掲載してもらうことは大変よい事業だと思います。つきましては、可能であれば「商工ニュース」のバックナンバーR2.10.5号及びR3.10.5号を拝見いたしたく、入手できませんか。</p> <p><b>【回答】</b></p> <p>当市では、事業所における女性活躍、ワーク・ライフ・バランスの実現を促進するため、ホームページや広報、男女共同参画社会を考える情報誌「WITH YOU」などにより、雇用機会均等法や女性活躍推進法などの法制度に関する情報などを発信してまいりました。</p> <p>それらの一環として、八戸商工会議所の協力を得て、八戸商工会議所会員を中心に購読されている八戸商工ニュースに記事を掲載していただいております。</p> <p>バックナンバーのR2.10.5号及びR3.10.5号につきましては、「女性活躍のススメ」と題して、主に女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画など、事業所における女性活躍推進に関する啓発記事を掲載しており、記事の内容につきましては、掲載部分を商工会議所よりご提供いただき、資料6の「別紙1・2」として皆様のお手元にお配りしております。</p>	産業労政課 市民連携推進課
7	<p><b>【P54】 事業No.57 子育てつどいの広場事業</b></p> <p>事業内容についてよいと感じる。転勤や里帰りなどで県外から参加する方もいて、実際にまったく知り合いのいない場所でも、子育ての相談や気軽な話ができる環境よりよくするきっかけとなっていると感じた。コロナ対応で中止になることが多々あったが、LINEでお知らせが細かくあったためとても助かっている。</p> <p><b>【回答】</b></p> <p>子育てつどいの広場事業は、平成22年度に八戸ポータルミュージアム4階「こどもはっち」で事業を開始して以来、子育て世代を支える様々な取組によって、八戸市民のみならず、圏域の方々をはじめとした市外の方々にもご利用いただいております。</p> <p>ここ数年は、コロナ渦にあって、イベントの中止や入場制限など、以前のように事業を実施できない状況にありますが、引き続き子育てに関わる個人・団体の多様な活動と交流の拠点として、皆様に親しまれる事業を続けてまいります。</p>	こども未来課

○施策の基本方向Ⅲ 安全・安心な社会づくり

No.	内 容	担当課
8	<p><b>【P76】事業No.86 家庭・女性相談事業</b></p> <p>女性相談と母子父子自立支援相談の件数が、令和2年度、令和3年度に大幅に増加した要因について、お伺いしたいです。</p> <p><b>【回答】</b></p> <p>相談件数が増加した理由について、近年、複合的な課題を抱える相談が多くなったことや別居や離婚後の支援など、家庭的な問題で解決に時間を要する相談が多かったことから、1人の相談者に複数回にわたり、継続的な支援を行ったことが件数増加の大きな要因となっております。</p> <p>また、令和2年度に「こども家庭相談室」を設置し、同年8月からは八戸総合保健センターに場所を移し、福祉の「こども家庭相談室」、母子保健の「すくすく親子健康課」に加え、教育委員会の「こども支援センター」の3部署で連携した相談体制を整えたことにより、子どもや家庭における様々な相談がしやすくなったことも要因の一つとして考えられるところであります。</p> <p>さらに、令和3年10月1日に、こども家庭相談室内に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とした、「八戸市配偶者暴力相談（DV）支援センター」を設置し、配偶者等からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備しました。これにより、女性からのDV相談が急増し、令和元年度の相談件数が47件だったのに対し、令和2年度と令和3年度の相談件数は、ともに200件を超えてきております。</p> <p>加えて、コロナ禍において生活状況が制限されたことによるストレスの蓄積や経済的な不安等も相談件数増加の要因として考えられるところであります。</p> <p>こども家庭相談室は、児童虐待やひとり親への自立支援等の子どもや子育てに関すること以外にも、女性へのDVや家庭における様々な相談ごとに対応しており、その相談対応の合計件数は令和元年度1,102件、令和2年度 2,344件、令和3年度 3,026件と年々増加しております。</p>	こども家庭 相談室

No.	内 容	担当課
9	<p><b>【P77】 事業No.87 災害時要援護者支援事業の推進</b></p> <p>「災害時要援護者支援事業の推進」について、平成29年度から、登録者の人数が減少傾向にある（H29年度は4,343人でR3年度が3,480人）ようですが、減少傾向にある理由を可能な範囲で教えて下さい。</p> <p><b>【回答】</b></p> <p>施設入所や死亡などの理由で名簿から削除となる方がいる一方、近年、新規登録者が少ない状況が続いており、その結果、登録者数が減少しております。ひとり暮らし高齢者が増加する中、潜在する要援護者の掘り起こしが急務と考えており、広報紙による制度周知や民生委員による登録勧奨に取り組み、登録促進を図ってまいります。</p>	福祉政策課
10	<p><b>【P81】 事業No.91 八戸市防災会議への女性委員の登用</b></p> <p>「八戸市防災会議への女性委員の登用」について、女性委員の選出を働きかけ続けているようですが、1名ないし2名に留まっています。事業費も0円となっていますが、今後、更なる働きかけや事業費をつける予定はないのでしょうか。</p> <p><b>【回答】</b></p> <p>八戸市防災会議は、八戸市防災会議条例に基づき、地域防災計画の作成及びその推進や、防災に関する重要事項の審議等を行っております。</p> <p>会議の委員は、災害対策基本法及び同条例によって構成する機関が決められており、国や県の出先機関、警察や消防、電気・ガス等のライフライン事業者などから選出しており、現在、35名（会長である市長を含む。）で構成しております。</p> <p>防災業務の推進に当たっては、男女双方の視点に配慮すべきことから、各団体には女性の推薦をお願いしているところではありますが、女性委員は2名という状況であります。</p> <p>こうしたことから、現在、市では、女性委員の選任に向け、看護師や保健師といった女性が多く所属する団体との調整を行っているところです。</p> <p>今後も、引き続き、女性委員を増やす取組を進めて参ります。</p> <p>なお、事業費についてですが、防災会議への女性委員の登用は特に費用を要するものではないことから、これまでも0円としてきたものであり、今後も改めて予算化しないということをご理解いただきたいと思います。</p>	防災危機管理課

No.	内 容	担当課
11	<p><b>【P84】注目指標 各種がん検診受診率</b></p> <p>乳がん、子宮頸がんのがん検診受診率が、R3の目標が50%なのに、15～16%しかないのはどうしてか。</p> <p><b>【回答】</b></p> <p>がん検診受診率の目標値は、国や県の健康増進計画では50%としており、当市の健康増進計画も目標値を50%としているところです。</p> <p>令和2年度になりますが、国と県、当市のがん検診受診率は、乳がんは、国15.6%、県19.0%、当市15.0%、子宮頸がんは、国15.2%、県17.5%、当市16.8%であり、当市の受診率は、県より低く国と同程度もしくは上回っている状況で、令和3年度も同様の傾向にあると予想されます。</p> <p>受診率が低い理由として、がん検診への意識が低いことや就労等のため検診を受診する時間がないなど考えられますが、市では受診機会の拡大を図るために、年3回、日曜日に婦人がん検診を実施しているほか、検診を受診するきっかけをつくるために、20歳の女性を対象に子宮頸がん検診、40歳の女性を対象に乳がん検診が無料となるクーポン券の配布を行っています。</p> <p>このクーポン券の利用率ですが、子宮頸がん検診は元年度10.1%であったものが3年度11.3%、乳がん検診は元年度26.3%であったものが3年度26.7%と増加傾向にあります。</p> <p>また、受診率は受診者数を検診の対象年齢住民数で割って算出しておりますが、この受診者数は、市が実施するがん検診の受診者数のみとなっており、企業が行っている職域検診の受診者数や人間ドッグの受診者数、かかりつけの病院の受診者数は把握することが困難なため、受診者数に含んでおりません。</p> <p>よって、実際より低い値となっていると考えられます。</p>	健康づくり 推進課



HCCI info

## 八戸市からのお知らせ

## 女性活躍推進のススメ

急速な人口減少によって将来の労働力不足が懸念される中、企業においては、人材の多様性（ダイバーシティ）を確保し、意欲のある全ての人の力を活用することが必要です。女性活躍推進はダイバーシティ経営の第一歩です。女性が活躍できる職場環境づくりは、誰もが働きやすい職場づくりに繋がります。

## 【女性活躍に取り組むメリット】

- ・採用や昇進における男女比率を見直すことで、労働者のモチベーションや能力が向上し、優秀な人材の確保につながる。
- ・労働者のワーク・ライフ・バランスが実現され、人材の定着につながる。
- ・業務内容や働き方を見直すことで、業務効率化が図られる。
- ・企業イメージの向上につながる。

国では、女性活躍の推進のため、常用労働者301人以上の企業に対して「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」の策定を義務付けています（300人以下では努力義務）。さらに、女性活躍推進法の改正によって、令和4年4月からは策定義務の対象範囲を常用労働者101人以上の企業まで拡大することが決定しており、社会全体で女性活躍への加速が求められています。

「女性活躍推進法に基づく一般事業主

行動計画」は、自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析をして、その課題を解決するために何をするのかを明文化するもので、社内周知、外部への公表、都道府県労働局への届出が必要です。

また、女性活躍推進に関する取り組みの状況が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣から認定（えるほし認定及びプラチナえるほし認定）を受けることができます。認定企業は、認定マークを商品や広告に付すことで、企業イメージの向上が期待できます。

企業の皆様、誰もが働きやすく生き生きとした職場を目指して、女性活躍推進に取り組ましましょう。

▼問合せ先 八戸市市民連携推進課・男女共同参画グループ (TEL) 43-9217 /

FAX 47-1485 /

E-mail renkei@city.hachinohe.aomori.jp

## HCCI info

## 八戸市からのお知らせ

女性活躍  
推進のススメ

急速な人口減少によって将来の労働力不足が懸念される中、企業においては、人材の多様性（ダイバーシティ）を確保し、意欲のある全ての人の力を活用することが必要です。女性活躍推進はダイバーシティ経営の第一歩！女性が活躍できる職場環境づくりを進めることは、誰もが働きやすい職場づくりにも繋がります。

## 【女性活躍に取り組むメリット】

- ・優秀な人材の確保：採用や昇進における男女比率を見直すことで、労働者のモチベーションや能力が向上。
- ・人材の定着：労働者のワーク・ライフ・バランス実現。
- ・業務効率化：業務内容や働き方の見直し。

## ・企業イメージの向上

現在、常用労働者301人以上の企業に対して「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画」の策定が義務付けられています。令和4年4月からは、常用労働者101人以上の企業まで策定義務

が拡大されます。100人以下の企業は努力義務となりますが、女性活躍に向けた取り組みが、社会全体で一層求められています。

「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」とは

自社の女性の活躍に関する状況（女性労働者の割合、男女の平均勤続年数の差異等）を把握・課題分析をもとに目標を設定し、目標を達成するための具体的取組内容をまとめたもの。

## 【行動計画策定のメリット】

- ・八戸市の建設工事における加算評価（市内業者に限る）
- ・日本政策金融公庫の低利融資
- ・青い森信用金庫の低利融資
- ・両立支援等助成金（目標を達成した場合）

行動計画策定の詳細は、青森労働局や厚生労働省のホームページをご覧ください。

企業の皆様、誰もが働きやすく生き生きとした職場を目指して、女性活躍推進に取り組みましょう。

▼問合せ先 八戸市市民連携推進課  
男女共同参画グループ

電話 43・9217

FAX 47・1485

Eメール

renkei@city.hachinohe.aomori.jp